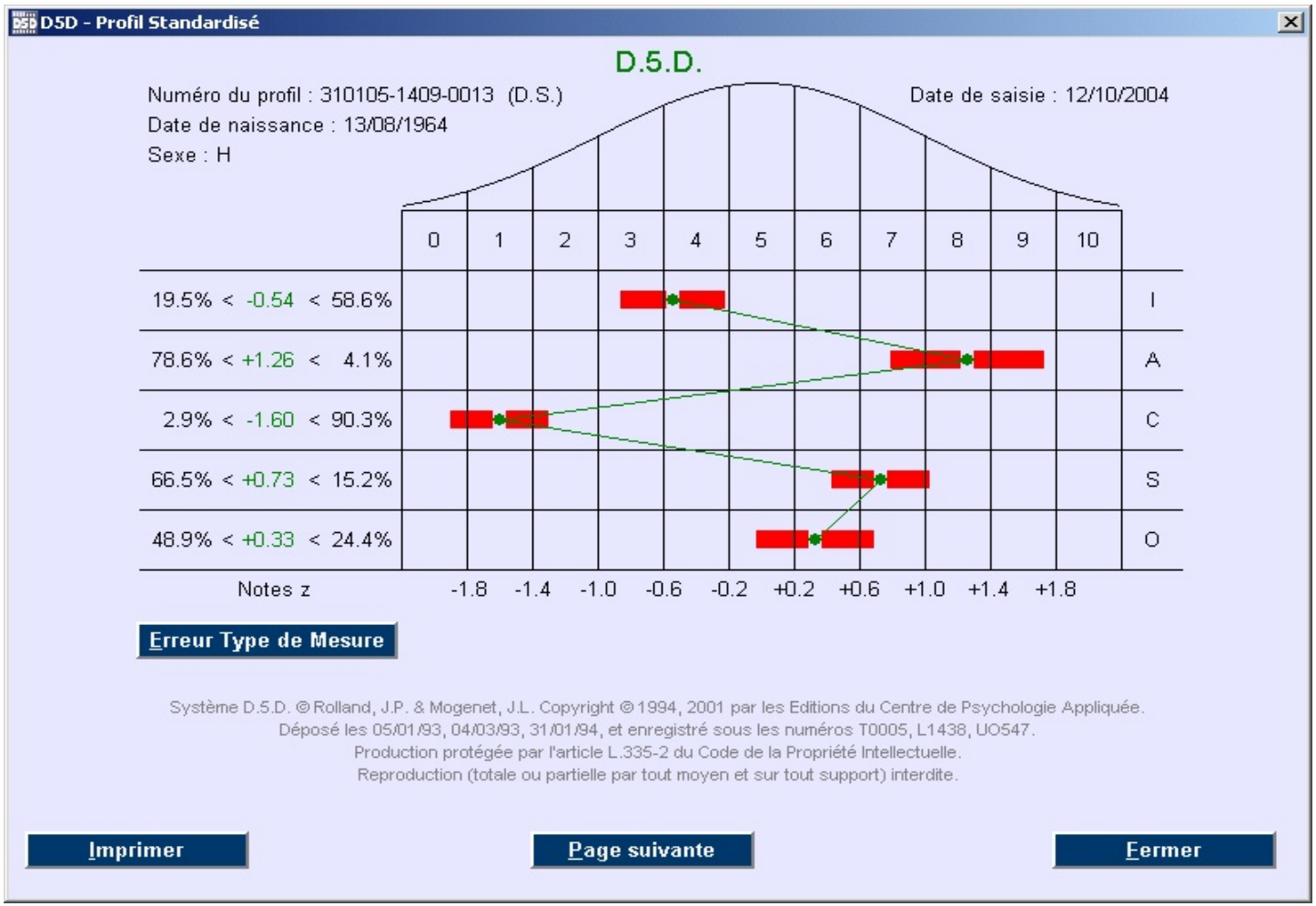
Les tests utilisés par les RH : le D5D et le Big Five

Extraversion	Renvoie à la quantité et à l'intensité des relations avec l 'environnement, elle concerne la tendance à rechercher le contact avec l 'environnement avec énergie, entrain, enthousiasme et confiance et à vivre ces expériences de manière positive
Agréabilité	Cette dimension concerne la nature des relations avec autrui, elle renvoie à la qualité des relations interpersonnelles sur un continuum allant de la compassion à l 'antagonisme.
Stabilité émotionnelle	Percevoir et ressentir la réalité comme problématique, menaçante et pénible (soucis, inquiétudes, dévalorisation de soi…) et à ressentir des émotions négatives (peur, honte, colère…)
Conscience	Dimension centrée autour du contrôle des impulsions. Elle est composée d 'éléments dynamiques (anticipation, besoin de réussite, orientation vers la tâche, implication…) et d 'éléments de contrôle ou d 'inhibition (planification, persévérance, méticulosité, respect des normes et procédures…) de la conduite.
Ouverture	Recherche active et goût pour les expériences nouvelles. Ouverture cognitive et non cognitive à l 'expérience qui se manifeste par des intérêts ouverts, une capacité à rechercher et à vivre, sans anxiété voire même avec plaisir, des expériences nouvelles et inhabituelles.

Les tests utilisés par les RH : le D5D et le Big Five

Les tests utilisés par les RH : le D5D et le Big Five



Les tests utilisés par les RH : le D5D et le Big Five

Les tests utilisés par les RH : Le SOSIE

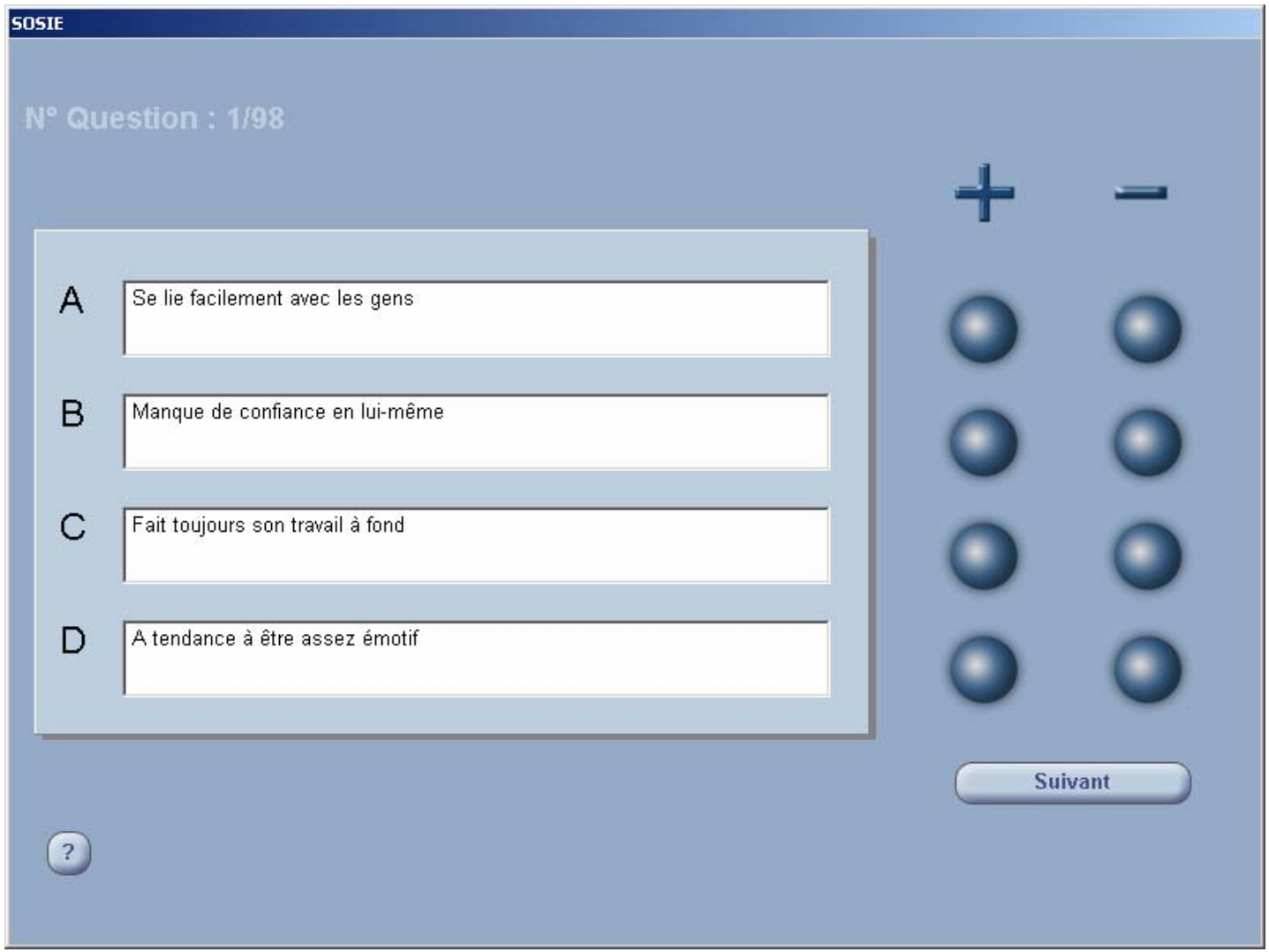
> EVALUE 9 TRAITS DE PERSONNALITE

Ascendance	Stabilité émotionnelle	Dynamisme
Circonspection	Persévérance	Curiosité d'esprit
Sociabilité	Acceptation des autres	Estime de soi

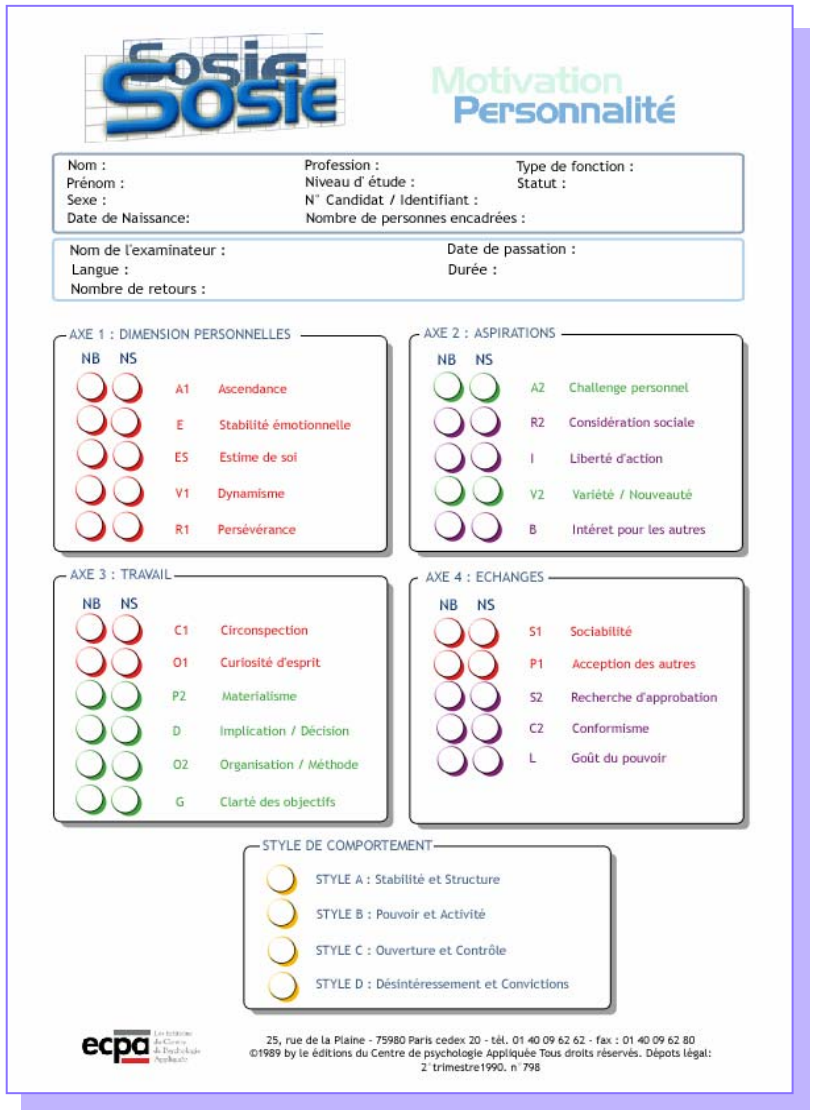
Les tests utilisés par les RH : Le SOSIE

Considération sociale	Liberté d'action	Intérêt pour les autres
Recherche d'approbation	Conformisme	Goût du pouvoir
Matérialisme	Implication/ Décision	Organisation/ Méthode
Clarté des objectifs	Challenge personnel	Variété/ Nouveauté

Les tests utilisés par les RH : Le SOSIE



Les tests utilisés par les RH : Le SOSIE



Sosie
Motivation
Personnalité

Nom :
Prénom :
Sexe :
Date de Naissance:

Profession :
Niveau d' étude :
N° Candidat / Identifiant :
Nombre de personnes encadrées :

Type de fonction :
Statut :

Nom de l'examinateur :
Langue :
Nombre de retours :

Date de passation :
Durée :

AXE 1 : DIMENSION PERSONNELLES

NB	NS		
		A1	Ascendance
		E	Stabilité émotionnelle
		ES	Estime de soi
		V1	Dynamisme
		R1	Persévérance

AXE 2 : ASPIRATIONS

NB	NS		
		A2	Challenge personnel
		R2	Considération sociale
		I	Liberté d'action
		V2	Variété / Nouveauté
		B	Intéret pour les autres

AXE 3 : TRAVAIL

NB	NS		
		C1	Circonspection
		O1	Curiosité d'esprit
		P2	Materialisme
		D	Implication / Décision
		O2	Organisation / Méthode
		G	Clarté des objectifs

AXE 4 : ECHANGES

NB	NS		
		S1	Sociabilité
		P1	Acception des autres
		S2	Recherche d'approbation
		C2	Conformisme
		L	Goût du pouvoir

STYLE DE COMPORTEMENT

- STYLE A : Stabilité et Structure
- STYLE B : Pouvoir et Activité
- STYLE C : Ouverture et Contrôle
- STYLE D : Désintéressement et Convictions

ecpa

25, rue de la Plaine - 75980 Paris cedex 20 - tél. 01 40 09 62 62 - fax : 01 40 09 62 80
©1989 by le éditions du Centre de psychologie Appliquée Tous droits réservés. Dépots légal:
2 trimestre1990. n°798

Les tests utilisés par les RH

Utilisés pour la sélection mais aussi la mobilité

Les Différences entre D5D et SOSIE:

- Le nombre de dimensions évaluées

- Le temps de passation:

  ✓ 10 min pour le D5D
  ✓ 35 min pour le SOSIE

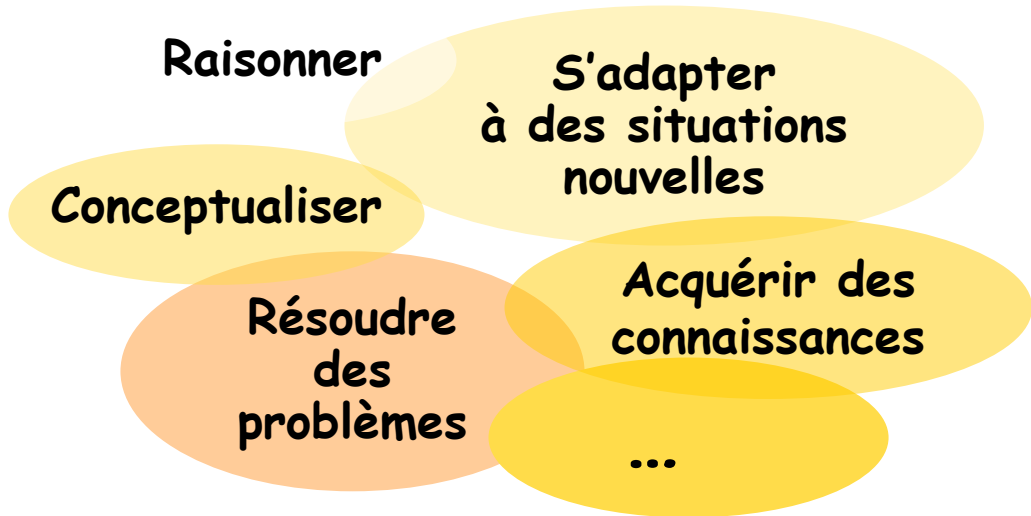
- Le temps de restitution

- Le coût

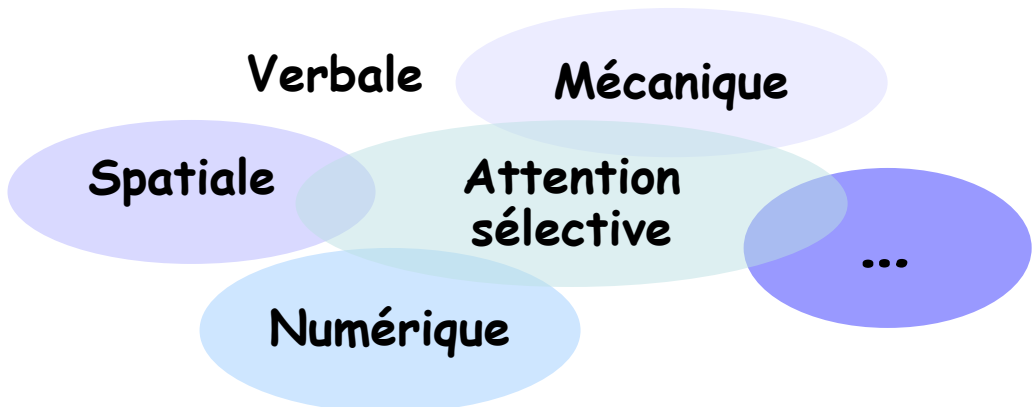
- **Cognitives** (verbal, numérique, spatiale ...)
- **Perceptives** (vision, audition ...)
- **Psychomotrices** (temps de réaction, dextérité manuelle …)
- **Physiques** (force, équilibre …)

Les tests utilisés par les RH : Les aptitudes intellectuelles

Potentiel intellectuel



une ou plusieurs aptitudes spécifiques



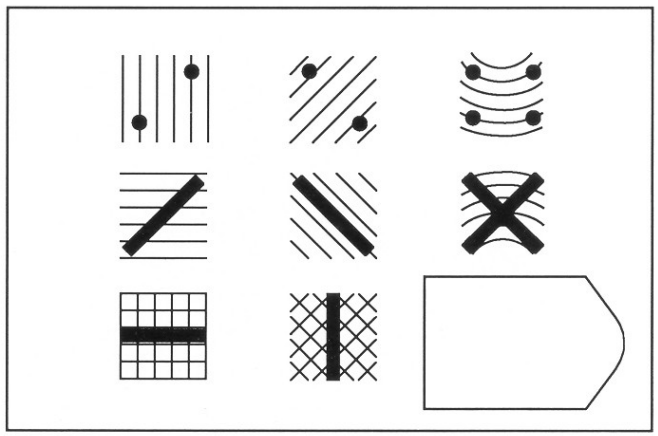
Les tests utilisés par les RH : Les aptitudes intellectuelles

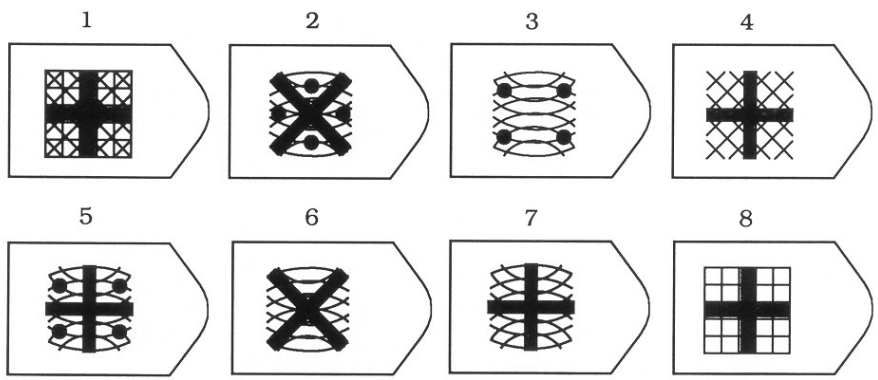
- Dans toute tâche, la réussite dépend à la fois d'une aptitude générale et d'une ou plusieurs aptitudes spécifiques

- Les aptitudes renseignent sur :
  - les capacités d'apprentissage
  - les capacités d'acquisition de nouvelles connaissances
  - les capacités d'évolution des personnes

- Ce sont les meilleurs indicateurs de la performance professionnelle et de la réussite en formation

Les tests utilisés par les RH : Les aptitudes intellectuelles





Test APM (Raven)

Temps de passation :
40 minutes (36 items)

Public concerné :
Population adulte
Étalonnage Bac + 2 et plus

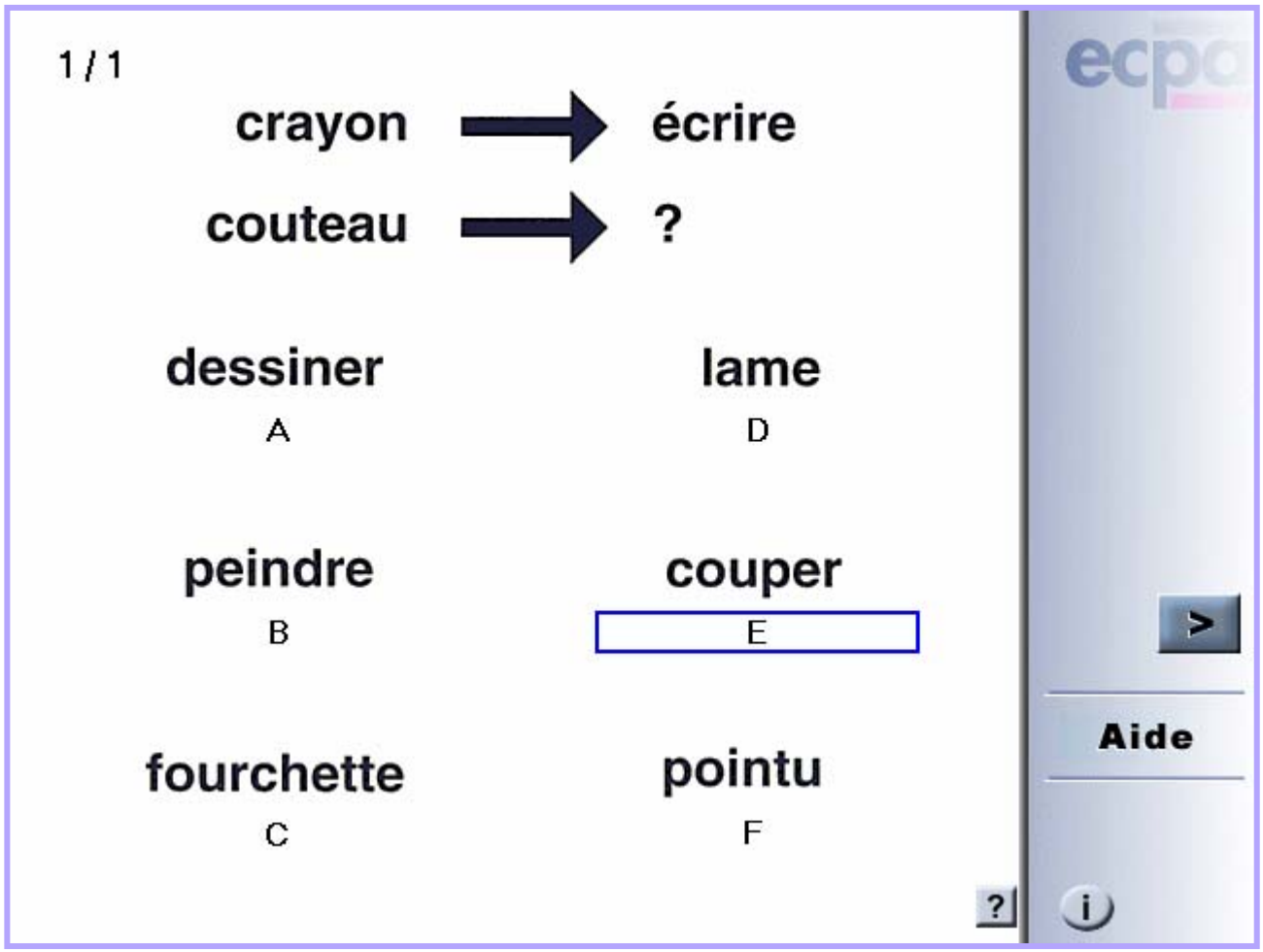
Les tests utilisés par les RH : Les aptitudes intellectuelles

GAT : TESTS D'APTITUDES GÉNÉRALES

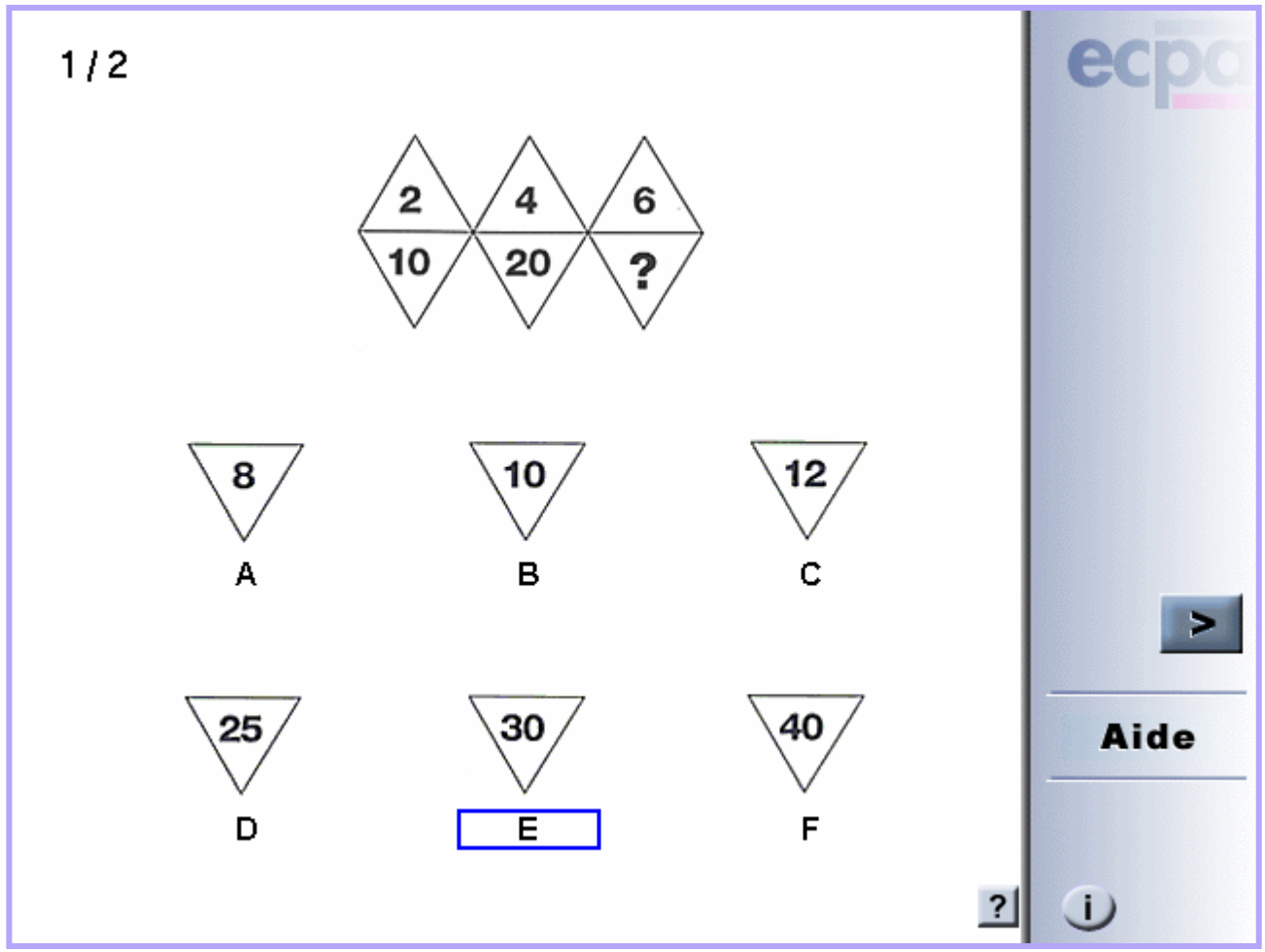
- Quatre épreuves indépendantes
  - Verbale
  - Numérique
  - Spatiale
  - Non verbale

  Temps de passation : 30 minutes (10 mn de consignes + 20 mn de travail effectif) par épreuve
- Public concerné
  - Niveau 3ème à BAC, CAP/BEP

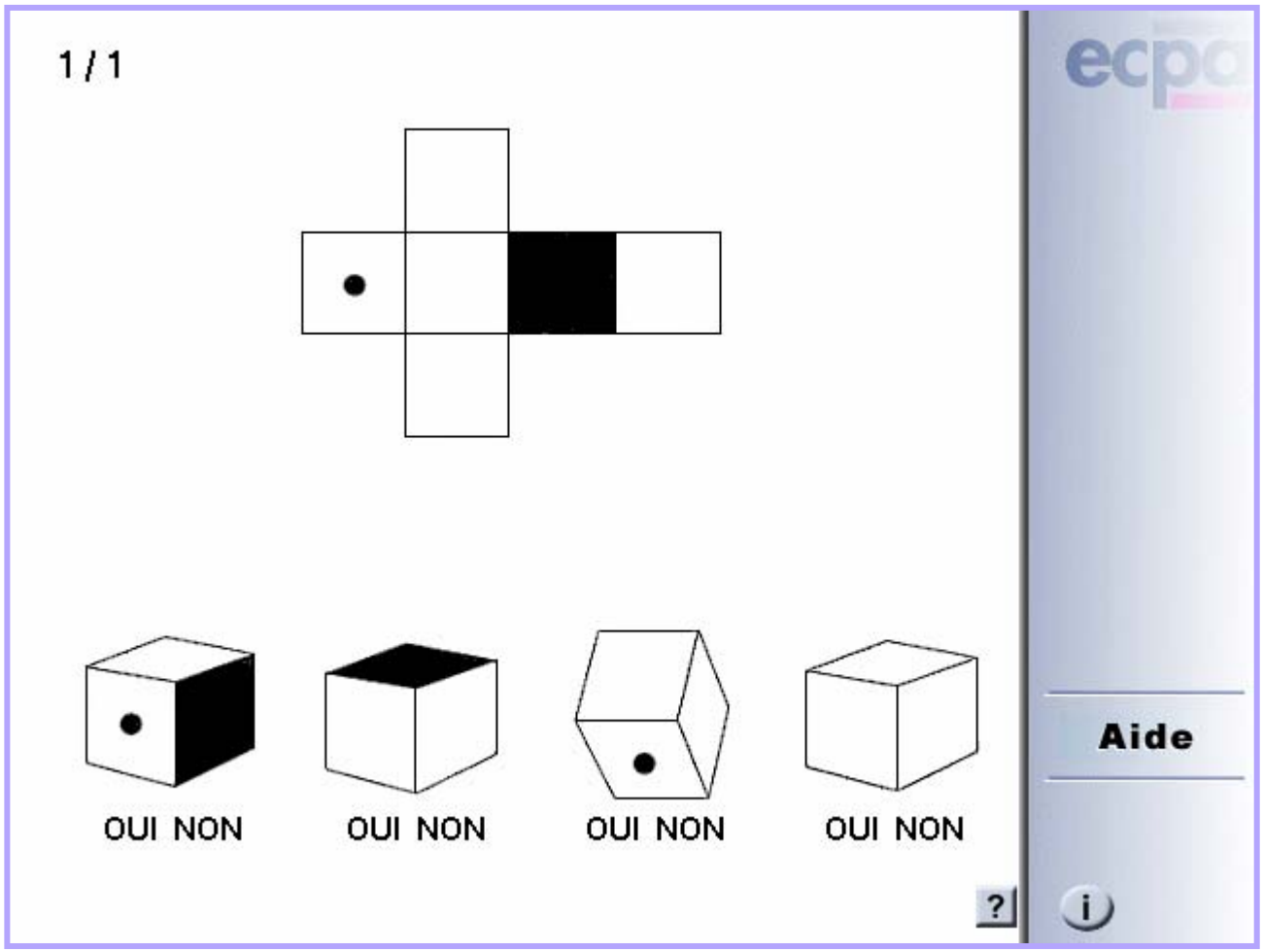
> GAT : ÉPREUVE VERBALE



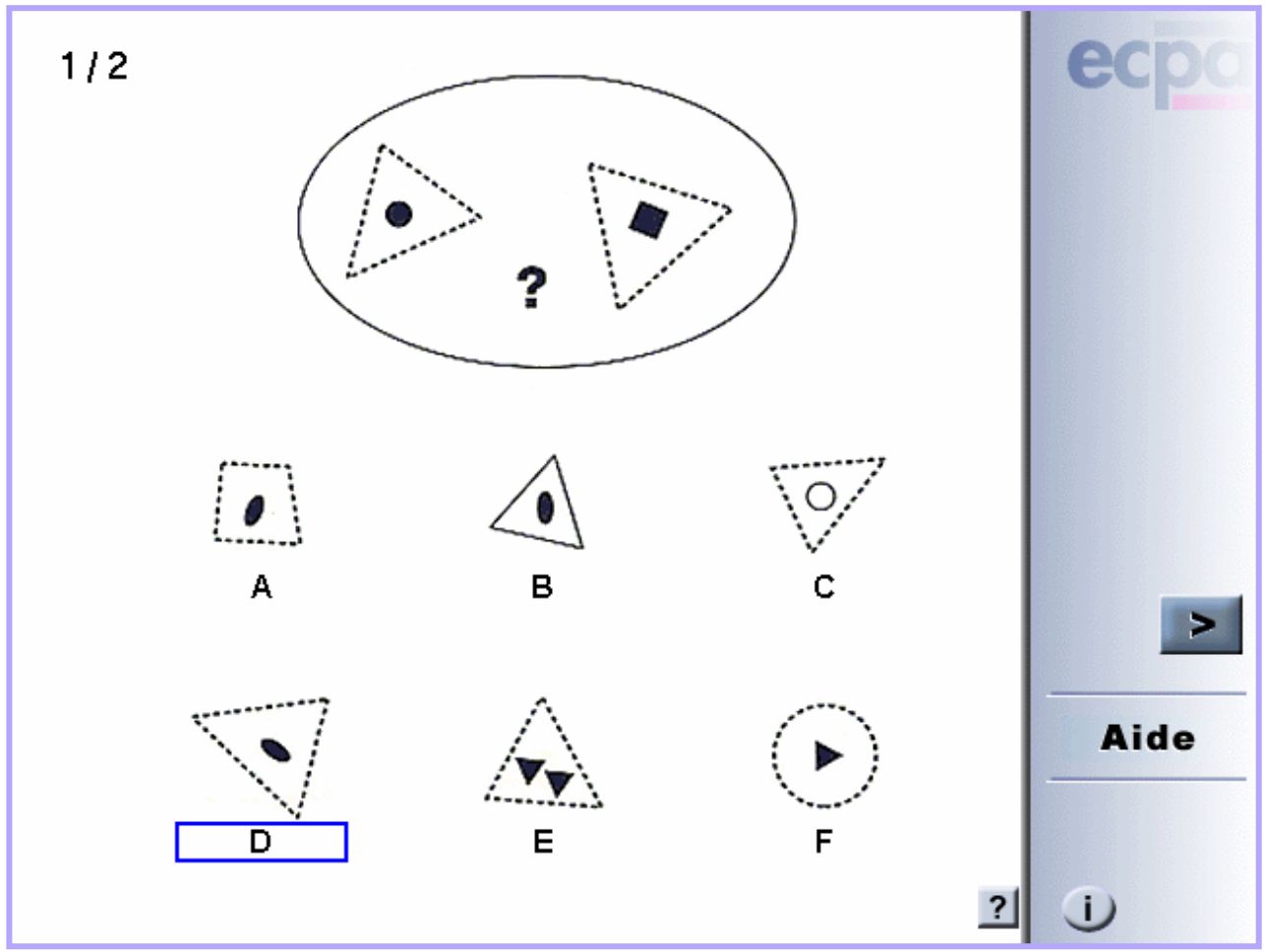
> GAT : ÉPREUVE NUMÉRIQUE



> GAT : ÉPREUVE SPATIALE



> GAT : ÉPREUVE NON VERBALE



Les tests utilisés par les RH

FIABILISER SES PROCESSUS D'EVALUATION

- Sélectionner des tests validés
- Respecter la standardisation de passation
- Etre aguerri à la pratique de l'entretien d'évaluation et être formé et/ou psychologue
- Restitution systématique
- Un entretien + un inventaire de personnalité + un test de potentiel intellectuel = fiabilisation du process d'évaluation

Les tests utilisés par les RH

BIOGRAPHIE

- Les tests, mode d'emploi, JP Rolland et JL Mogenet
- L'évaluation de la personnalité: le modèle en cinq facteurs, de Jean Pierre Rolland
- Comment évaluer les compétences clés dans le domaine professionnel, R Meyers, C Houssemand
- RH, les apports de la psychologie du travail, Claude Lévy-Leboyer, Michel Huteau, Claude Louche, Jean Pierre Rolland.
- Evaluation du personnel, Claude Lévy-Leboyer
- La gestion des compétences, Claude Lévy-Leboyer
- Validité et intérêts des méthodes d'évaluation de la personnalité à des fin de sélection: Une perspective de psychologie appliquée aux problématiques de l'entreprise. RT Hogan, FD De Fruyt, JP Rolland.

Comprendre les tests utilisés par les RH

En vous remerciant de votre attention.

Jérôme IBORRA
Consultant Psychologue du travail

Site internet des ECPA

www.ecpa.fr